



Het nieuwe ontslagrecht: overpeinzingen van een advocaat

- Geplaatst door [Arthur Hol](#) op 21 januari 2014 om 9:21am
- [Bekijk bericht](#)

Het is al een tijdje een vreemd gevoel dat ik als arbeidsrechtadvocaat heb: zou het nu toch gaan gebeuren, een alles omkerende wijziging van het ontslagrecht? Toen we zo'n 2 jaar geleden de eerste rigoureuze voorlopers zagen van het huidige wetsvoorstel, leek het er wel op: voortaan maar één ontslagroute route, de kantonrechter, die alleen nog maar achteraf toetst op beperkte, vrijwel marginale gronden. Wat mijn loopbaan betreft werd het voor mijn gevoel net als voor veel werknemers van cliënten die ik bijstond bij reorganisaties tijd om als een konijn te gaan wegspringen uit het licht van de koplampen van de naderende auto. Tijd om serieus te gaan werken aan mijn omscholing als advocaat, maar eens beginnen met wat uitgebreider te gaan onderzoeken of wat de collega's een gang verderop doen niet toch ook érg interessant is.. .

Met het huidige wetsvoorstel in elk geval heb ik een paar jaar extra onderzoekstijd. Ook volgens de Raad van State die zijn advies al heeft gegeven is het niet echt vernieuwend, met de handhaving van twee ontslagroutes, UWV en kantonrechter, en van de preventieve ontslagtoets.

Verder is het hopeloos complex, met nog veel onbeantwoorde vragen waarover nog jaren eerder meer dan minder geprocedeerd moet worden, wat door de introductie van het (hoger) beroepsrecht ook alleen maar vergemakkelijkt wordt; een 'lawyers' paradise'.

Zo is de beroepsgrond bij beëindigingszaken is, kortgezegd, dat er sprake moet zijn van een 'ernstig verwijt' richting werkgever of werknemer, wil er aanleiding zijn de standaard 'transitie'-vergoeding van 1/3 maandsalaris per jaar aanleiding. Dit is blijkens de Memorie van Toelichting bedoeld als een 'muizengaatje', voor uitzonderingssituaties die een dringende reden opleveren of daarbij dicht in de buurt komen.

De breed levende verwachting is nu dat kantonrechters –al was het maar in het kader van hun eigen werkvoorziening- veel ruimte gaan claimen voor zichzelf om allerlei situaties onder het begrip 'ernstig verwijt' te gaan scharen die op grond van tegenwoordige rechtspraak aanleiding zijn voor een hogere dan standaardontbindingsvergoeding van $C = 1$; dat is een veel meer omvattend deel van het spectrum aan situaties dan de voorvallen als een greep in de kas of seksuele intimidatie, waaraan gedacht wordt in het wetsvoorstel.

Zo zijn er veel meer voorbeelden te noemen, onder meer is onduidelijk hoe nu geborgd moet worden dat de transitievergoeding ook daadwerkelijk wordt aangewend voor werk-naar-werk trajecten –ik vrees dat de vraag naar tweeweekse reïntegratiecursussen op Bonaire flink gaat stijgen..

Reden om niet meer na te denken over omscholing als arbeidsrechtadvocaat? Op zijn minst kan bijscholing in een ander rechtsgebied geen kwaad; zoals dat wel vaker gaat

zal er na jaren toch gewenning optreden en als het stof van alle procedures is neergedaald een systeem kunnen uitkristalliseren, met in elk geval aanmerkelijk lagere beëindigingsvergoedingen.

Maar er is ook een goede kans dat alles in wezen bij het oude blijft –naar het Franse spreekwoord ‘hoe meer er verandert, hoe maar alles hetzelfde blijft’[.

Op welke manier anticipeert u op alle wijzigingen in het ontslagrecht?

Arthur Hol, Partner De Koning Vergouwen advocaten Amsterdam www.dkva.nl
, Directeur HRM College www.hrmcollege.nl en adviseur Governance University
Advisory www.governanceuniversityadvisory.nl